

## NECESIDAD DE IMPLEMENTAR EL SG – SST EN LA IE SAN PEDRO CLAVER

**Fredy Manzano<sup>1</sup>**

**Orcid:** 0009-0002-4364-5864

manzanofredy@gmail.com

**Instituto Pedagógico Rural  
"Gervasio Rubio" (IPRGR)  
Venezuela**

**Recibido 15/07/2025**

**Carmen Yudith Jaime López<sup>2</sup>**

**Orcid:** 0009-0005-7432-9209

yudithjaimel@gmail.com

**Instituto Pedagógico Rural  
"Gervasio Rubio" (IPRGR)  
Venezuela**

**Aprobado: 30/07/2025**

### RESUMEN

Las nuevas dinámicas tanto de las empresas como de las instituciones y entidades en general, han venido cambiando en pro de mejorar sus indicadores, proteger a sus colaboradores, trabajadores y/o funcionarios; ha sido el resultado de procesos a nivel mundial y que comprometen al estado colombiano, como miembro de estos organismos internacionales, los mismos son ratificados de conformidad con la constitución de nuestro país, por el congreso de la república. En el presente ensayo se abordó el tema del SG – SST en las instituciones educativas. Para este propósito se tuvo en cuenta el estado del arte en cuanto al tema a nivel general y particular del sector educativo, tanto público como privado. El porcentaje de implementación, los referentes normativos, entre otros aspectos. se abordaron los beneficios que trae para la organización y sobre todo para el talento humano, en todos los aspectos de bienestar, derechos, seguridad y salud. Igualmente se tuvieron en cuenta los diferentes elementos requeridos para la implementación del SG - SST; de tal forma que se puedan prevenir los diferentes tipos de riesgo que puedan afectar el buen andar, la seguridad y la salud en los espacios institucionales. También se revisó todo lo correspondiente al SG – SST, en qué está basado, como se reglamenta en Colombia, y con esta información adquirir el compromiso de realizar el proceso de implementación el SG – SST a nivel institución al, involucrando y comprometiendo a todos los funcionarios y estamentos. Con el propósito de disminuir el ausentismo laboral, mejorar el clima laboral y escolar; lo que nos permitirá aumentar la atención, oportuna y de calidad del proceso de formación de los estudiantes, permitiendo avanzar en el desarrollo y apropiación de los aprendizajes, estándares y competencias, mejorando los resultados académicos y las pruebas externas. **PALABRAS CLAVE:** Ausentismo laboral, calidad educativa, salud en el trabajo, seguridad, Sistema de gestión.

<sup>1</sup> Licenciado en Educación Física, Recreación y Deportes; Administrador Público; Especialista en Gerencia y Proyección Social de la Educación; Magister en Educación; Rector en la Institución Educativa San Pedro Claver, del municipio de Puerto Boyacá.

<sup>2</sup> Licenciado en Educación Básica con énfasis en Matemáticas, Humanidades y Lengua Castellana; Magister en Gestión de la Tecnología Educativa; Docente de Aula en la Institución Educativa John F. Kennedy, del municipio de Puerto Boyacá.

## NEED TO IMPLEMENT THE SG – SST AT SAN PEDRO CLAVER EDUCATIONAL INSTITUTION

### ABSTRACT

The new dynamics of both companies and institutions and entities in general have been changing in favor of improving their indicators and protecting their collaborators, workers, and/or employees. This has been the result of global processes that involve the Colombian state, as a member of these international organizations. These organizations are ratified by the Congress of the Republic in accordance with our country's Constitution. This essay addressed the topic of SG - SST in educational institutions. For this purpose, the state of the art on the subject, both general and specific to the public and private education sector, was taken into account. The implementation percentage, regulatory benchmarks, among other aspects, were addressed. The benefits it brings to the organization and, above all, to human talent, in all aspects of well-being, rights, safety, and health. Likewise, the different elements required for the implementation of the SG-SST were taken into account, in order to prevent the different types of risks that could affect the smooth running, safety, and health of institutional spaces. We also reviewed everything related to the SG-SST, its basis, and how it is regulated in Colombia. With this information, we committed to carrying out the SG-SST implementation process at the institutional level, involving and engaging all officials and departments. The goal is to reduce absenteeism and improve the work and school climate; this will allow us to increase the timely and quality of the student training process, allowing us to advance in the development and appropriation of learning, standards, and competencies, improving academic results and external testing.

**Keywords:** Workplace absenteeism, educational quality, occupational health, safety, management system

## INTRODUCCION

En la actualidad, las empresas, instituciones y organizaciones se concientizan en mayor grado de la responsabilidad e importancia de las políticas, estrategias y acciones conducentes a mejorar el bienestar físico y socioemocional de sus empleados. Según Wellhub (2024) , estos procesos tienen como objetivo principal prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como reducir los riesgos asociados. Para lograr este objetivo, es esencial implementar el SG – SST, el cual, según el Ministerio de Trabajo de Colombia (2025) , constituye una herramienta clave para asegurar un ambiente saludable y un entorno laboral seguro para los empleados.

Al estructurar el sistema correctamente, favorece la protección de la fuerza laboral, y también contribuye a la productividad y al cumplimiento de normatividad vigente. Por esta razón, en el presente ensayo se examinará el tema del SG – SST, incluyendo sus componentes y su implementación en la IE San Pedro Claver, ubicada en la bella municipalidad de Puerto Boyacá; es fundamental revisar conceptos clave como salud en el trabajo, seguridad, sistema de gestión y calidad educativa. Además, es importante destacar la relevancia de implementar estos conceptos para prevenir o reducir el ausentismo laboral y los traumatismos asociados, los cuales impactan tanto a nivel institucional como en la garantía de los derechos de los estudiantes. Esta situación se refleja en la calidad de los resultados académicos, tanto en evaluaciones internas como en pruebas externas.

Según la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2018), el SG - SST ha sido un tema recurrente en Colombia durante más de un siglo. Y según Quintero y Ospina (2019), la preocupación por los trabajadores y su protección en relación con accidentes y enfermedades laborales, se remonta a la administración del general Rafael Uribe Uribe alrededor de 1904. Posteriormente, se continuó legislando sobre este tema con la expedición de las leyes 57 de 1915, ley 1562, (2012) el decreto 1072, (2015) y la resolución 0312, (2019) los cuales han contribuido significativamente en la mejora de las condiciones de los trabajadores, como para el establecimiento de mayores exigencias para las empresas.

A pesar del interés por el tema y la necesidad sentida en las organizaciones y empresas, se evidencia un bajo porcentaje de cumplimiento en cuanto a la implementación del SG – SST en Colombia, principalmente poco compromiso, por parte de las directivas de las empresas y los escasos recursos económicos asignados para su implementación, como lo dice Vega, M. (2017), las empresas se han limitado al cumplimiento normativo que evite sanciones legales; Esto indica la considerable labor pendiente en este ámbito, con el objetivo de asegurar mejores condiciones organizacionales en beneficio de los colaboradores, funcionarios y trabajadores en una empresa, entidad o institución.

En Colombia se han realizado diferentes estudios, acerca del nivel de implementación del SG – SST. Uno de estos estudios es la caracterización del estado del arte sobre la implementación del SG - SST en Colombia en el periodo 2018 – 2022.

En este estudio, Bernal y Santamaría (2022), concluyen que, este sistema se convierte en un macroproceso que toda empresa debe organizar y gestionar realizando el mayor esfuerzo y comprometiendo los recursos necesarios. La literatura revisada revela que Colombia se ha adaptado a las normas internacionales tales como las OHSAS 18001 y la ISO 45001. Lo que no se ha podido lograr es unificar una metodología que sea universal, para aplicar a cualquier tipo de empresa, por su diversidad y características heterogéneas.

Otro trabajo relevante, es el de Ávila y otros (2022), que consistió en el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Institución Educativa Gimnasio Real Americano de la ciudad de Bogotá, basado en el Decreto 1072 (2015), realizaron el diagnóstico de la implementación del SG – SST en esta institución educativa y concluyeron que, no está alineada con la normatividad vigente, relacionada con la implementación de dicho sistema; que realizan acciones desarticuladas para cumplir con algunos requerimientos de la secretaría de educación del distrito, al implementar el SG - SST, se hace imperativo la participación, corresponsabilidad y compromiso de todos los trabajadores, quienes reconocen que esto no solo beneficia a la empresa, sino que, fundamentalmente, también les aporta a ellos directamente.

En el caso de las instituciones educativas, se deben diferenciar entre las de carácter privado y las públicas, las primeras, implementan el SG-SST como requisito para su licencia de funcionamiento, existiendo mayor porcentaje de cumplimiento, así

sea como lo dice Vega (2017) , por cumplir y evitar sanciones; en el caso de las públicas, dependen de la entidad territorial certificada de tal forma que, se documenta el SG-SST de forma macro en el nivel central, pero en la institución es poco lo que se observa la implementación real y efectiva, sólo se realizan actividades desarticuladas, por cumplir requerimientos, o para contestar a las autoridades competentes cuando realizan auditorias. Es fundamental que la alta dirección de la gobernación del departamento y secretaría de educación departamental, tome la decisión de implementar en cada una de las sedes de las instituciones, todos los procesos y acciones del SG – SST.

La IE San Pedro Claver, ubicada en el municipio de Puerto Boyacá, al igual que todas las instituciones en Colombia, debe cumplir con la normatividad vigente relacionada con el sector laboral y la protección de sus funcionarios. Por esta razón, el abordaje del SG – SST es fundamental, considerando el tipo de actividad que desarrolla, la población que atiende, la cantidad de personas que laboran e interactúan diariamente, así como los diferentes riesgos inherentes a la dinámica de la institución educativa.

En promedio, cerca de 1,600 personas interactúan en la institución cada día. Además, la infraestructura física tiene más de 50 años de antigüedad, lo que puede presentar desafíos adicionales. La institución maneja diversas sustancias químicas y cuenta con áreas que contienen combustibles. También es relevante considerar el nivel

de situaciones socioemocionales propias de la actividad académica, en la educación básica y media, así como la realidad contextual de la población atendida.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, la gobernación del departamento, a través de la Secretaría de Educación, debe implementar el SG – SST. Esta implementación debe llevarse a cabo no solo a nivel general, sino también en cada una de las sedes educativas, sin importar su tamaño, ubicación geográfica o la cantidad de población que atienden. Dado que este presupuesto no se cumple, es necesario que la IE San Pedro Claver implemente el SG -SST, adaptándolo a la realidad y el contexto de la institución. Siguiendo lo expuesto por Sandoval (2022), esta implementación debe respaldarse con la participación activa de los diferentes actores de la institución.

La implementación de este sistema es crucial para garantizar el bienestar de todos los miembros de la institución, así como para cumplir con la normativa vigente y mitigar los riesgos inherentes a las actividades diarias de la institución, el cual está normado en Colombia, a través del decreto 1072 (2015), único reglamentario del sector trabajo, convirtiéndose en un referente legal y de obligatorio cumplimiento. Por esta y otras razones, se proponen los siguientes objetivos:

Objetivo general: Identificar de la necesidad de crear e implementar un SG-SST en la IE San Pedro Claver, ubicada en el municipio de Puerto Boyacá, conforme al Decreto 1072 de (2015), propendiendo por la protección de los funcionarios y personas que interactúan, y prevenir enfermedades y accidentes laborales, la salud en general.

Objetivos específicos:

Llevar a cabo un diagnóstico sobre el estado de implementación del SG – SST en la IE San Pedro Claver, situada en el municipio de Puerto Boyacá, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 (2015)

Elaborar un plan que permita la implementación del SG – SST en la I.E. San Pedro Claver, ubicada en el municipio de Puerto Boyacá, fundamentado en lo dispuesto por el Decreto 1072. (2015).

Definir los procedimientos institucionales para el control documental, conforme a lo señalado por el Ministerio de Trabajo (2019), estableciendo directrices claras para la gestión de los documentos que respaldan el SG – SST dentro de la institución educativa.

Este ensayo se estructura de acuerdo con las recomendaciones de Hernández et al. (2014), y se divide en cuatro secciones principales: 1. Introducción, que abarca el planteamiento del problema, estado del arte, justificación y los objetivos; 2. Desarrollo del tema, que incluye una proposición y las bases para la discusión; 3. Conclusiones; y 4. Referencias.

En las organizaciones actuales, es evidente la importancia de los detalles a la hora de identificar factores que hacen que sean más o menos productivas, por tal razón deben enfocarse en asegurar que sus procesos sean eficientes, eficaces y efectivos y que, su talento humano cada vez este mejor y se sienta mejor. Para alcanzar este objetivo, es fundamental implementar el SG – SST. Según Rodríguez (2025), este tema

es de vital importancia para cualquier organización o empresa, independientemente de su actividad económica o del sector al que pertenezca.

Dado que el sistema de gestión en cuestión se centra en la SST, es fundamental tener una comprensión clara del concepto. En este contexto, Raffino (2023), sostiene que el trabajo es una actividad física o intelectual que realizan las personas para lograr un objetivo o satisfacer una necesidad, a través de la producción de bienes o servicios; este a su vez se convierte en factor fundamental para el desarrollo de cualquier sociedad y de acuerdo con Sánchez y otros (2020), se puede dividir según el esfuerzo que se requiera, puede ser manual, en este se requiere esencialmente el esfuerzo físico, o intelectual donde el trabajo físico no es lo más importante, sino que el mayor valor lo da la capacidad intelectual de la persona.

Según la guía técnica del Ministerio de Trabajo (2017), el SG – SST abarca una amplia gama de disciplinas, cuyo interés principal es prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con las condiciones laborales. El enfoque se basa en un proceso por etapas que de forma lógica promueve la mejora continua, e incluye aspectos como la formulación de políticas, organización, y planificación estratégica. El principal objetivo de los SG - SST es mejorar el ambiente y condiciones de trabajo y salvaguardar la salud de los empleados. Esto implica implementar acciones de prevención y promoción para mejorar las condiciones de salud socioemocional y física de los trabajadores. En consecuencia, dicho sistema debe consolidarse como un pilar fundamental para la

mejora continua y la protección integral de los funcionarios (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2021).

La importancia de la SST ha sido reconocida a nivel global, al punto que, desde 2003, se conmemora el día mundial de la SST, 28 de abril. Esta fecha, establecida por la Organización de las Naciones Unidas, el objetivo o propósito principal es promover la ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales en todo el mundo (ONU, 2024). La organización internacional del trabajo (OIT, 2025) ha impulsado una campaña global de sensibilización destinada a destacar la gravedad de los problemas relacionados con la SST. Esta iniciativa busca fomentar la creación, promoción e implementación de una cultura de seguridad laboral que contribuya a reducir significativamente el número de muertes y lesiones vinculadas al ámbito laboral.

Colombia, como Estado miembro de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y siguiendo las directrices de la OIT, ha ratificado diversos convenios internacionales en materia de la SST. Estas ratificaciones, aprobadas por el estado colombiano, han impulsado la creación de normas nacionales para la implementación del SG – SST, alineado con estándares internacionales y orientado a la protección integral del trabajador, mejorando sus condiciones laborales, Scielo (2021), Entre estas normativas se destaca la ley 1562 (2012), por la cual se realiza modificación del sistema de riesgos laborales, estableciendo las disposiciones en materia de salud ocupacional, y define el sistema general de riesgos laborales como el conjunto de

entidades, normas y procedimientos destinados a prevenir accidentes y enfermedades laborales.

La OIT ha enfatizado la importancia de los convenios 155 sobre SST y el 187 el cual trata todo lo referente al marco promocional para la SST, los cuales establecen principios básicos para evaluar y controlar riesgos laborales, así como para desarrollar una cultura nacional de prevención (OIT, 2022). Colombia ha ratificado 61 convenios de la OIT, incluyendo ocho de los diez convenios fundamentales, lo que refleja su compromiso con la protección de los trabajadores sus derechos y seguridad en el trabajo (Ministerio del trabajo de Colombia, 2025).

El decreto 1072 de 2015, establece las disposiciones para implementar el SG – SST. Este decreto busca por parte de los empleadores la implementación y desarrollo de un proceso estructurado y por etapas, fundamentado en la mejora continua, propendiendo por la identificación y gestión de los peligros y riesgos, que puedan afectar la seguridad y la salud del trabajador. El SG – SST se basa en los principios del ciclo PHVA, el cual permite un control efectivo y constante de los procesos relacionados con la SST (Ministerio de trabajo de Colombia, 2015).

La Resolución 0312 de 2019 de Mintrabajo, establece las condiciones mínimas o estándares, que deben cumplir los empleadores y contratantes para implementar un SG - SST efectivo. Esta normativa define los requisitos esenciales para que las empresas gestionen adecuadamente los riesgos laborales, prevengan accidentes y enfermedades ocupacionales, y promuevan condiciones laborales seguras y saludables

(Ministerio del trabajo de Colombia, 2019) . La resolución aplica a nivel general a las empresas, indistintamente del tamaño o sector económico, y establece diferentes obligaciones según la cantidad de trabajadores y su nivel de riesgo de acuerdo con la actividad económica. Además, exige la designación de responsables del SG-SST, la realización de autoevaluaciones anuales y la implementación de planes de trabajo orientados a la mejora continua en seguridad y salud laboral (Grupo Riesca, 2024)

Según el ministerio del trabajo (2017), el propósito fundamental de implementar el SG – SST, es anticipar, identificar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los colaboradores, independientemente del tamaño de la empresa. Este proceso se fundamenta en el ciclo PHVA, el cual se configura en un proceso sistemático y por etapas que facilita la mejora continua y fortalece todo el sistema.

SafetYa (2024), señala que el ciclo PHVA es esencial para la mejora continua y, conforme a las directrices del Ministerio del Trabajo de Colombia, se reconoce como herramienta fundamental de gestión, para optimizar costos, aumentar la productividad, ampliar mercados e incrementar la rentabilidad de las organizaciones de manera sistemática y progresiva. El ciclo PHVA se desarrolla en las siguientes etapas: Planear: en la cual se realiza la evaluación del sistema como está, se elabora la matriz de riesgos, se definen los objetivos, el plan anual de trabajo, la cualificación del personal responsable, se establecen los indicadores de medición y otros aspectos necesarios para la empresa. Hacer: en esta etapa se ejecuta el plan de trabajo para gestionar los

peligros, realizar evaluaciones médicas ocupacionales, prevenir y responder ante emergencias, gestionar cambios, así como llevar a cabo las adquisiciones y contrataciones necesarias. Verificar: aquí se aplican mecanismos para comprobar el cumplimiento de la implementación del SG – SST, incluyendo seguimientos o auditorías, y la investigación de incidentes, accidentes o las enfermedades laborales, con el objetivo de identificar fortalezas y oportunidades de mejora en las diferentes áreas. Actuar: en esta última fase se establecen y ejecutan acciones de prevención, de corrección y de mejora continua, basadas en los resultados obtenidos durante la verificación, asegurando la evolución constante del sistema

Durante la implementación del SG – SST, es fundamental definir claramente los roles y responsabilidades de cada participante para asegurar una construcción colectiva, eficacia y adecuación al contexto organizacional. En este sentido, la conformación del (COPASST) Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, es un requisito obligatorio en Colombia; el cual debe estar integrado por representantes del empleador y de los trabajadores (Buk, 2022), Este comité es un órgano clave para la gestión del SG – SST, contribuyendo a la mejora del ambiente laboral y a garantizar la salud y el bienestar de los empleados, conforme lo estableció en el decreto 1072 (2015) , y la Resolución 0312 (2019) ; La composición del COPASST varía según el número de empleados en la empresa, por ejemplo para el caso de la IE San Pedro Claver, aplica 2 representantes por cada una de las partes, puesto que estamos en el rango de entre 50 499 trabajadores

Además del COPASST, es necesario asignar responsabilidades específicas a los distintos actores del SG-SST, incluyendo la alta dirección, líderes de área, responsables del SG-SST y trabajadores, para garantizar la correcta implementación, seguimiento y mejora continua del sistema (SafetYa, 2024) . La definición de estas responsabilidades debe ajustarse al tamaño, características y necesidades de la organización, asegurando que todos los involucrados comprendan y asuman sus funciones dentro del SG – SST (In Check S.A.S., 2024).

Teniendo en cuenta la Guía del Ministerio de Trabajo, para la Implementación del SG – SST, este sistema está basado en un proceso por etapas, el cual se materializa a través del ciclo PHVA, cuyo objetivo es alcanzar la mejora continua. El SG – SST contine elementos claves tales como: política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora, cuyo fin principal es anticipar, reconocer, evaluar y controlar cualquier riesgo que pueda afectar la SST.

El Ministerio del Trabajo identifica las áreas mínimas que conforman el SG - SST, entre las cuales se destacan: Higiene y seguridad, comprendida por actividades que identifiquen, evalúen y controlen los factores de riesgo para la salud de los trabajadores, y de esta forma prevenir enfermedades profesionales y accidentes laborales; El COPASST, comité conformado representantes de la empresa, es decir de los trabajadores y el empleador, tiene como función principal, promover y vigilar el cumplimiento de las normas de SST. Su creación es obligatoria según la legislación colombiana, Ley 1562 de 2012, los decretos 614 de 1984, 1295 de 1994, 1443 de 2014

y la Resolución 1016 de 1989; convirtiéndose en un órgano fundamental para la gestión del SG – SST y contribuye a mejorar el ambiente laboral y garantizar el bienestar de los trabajadores; Comité de Convivencia Laboral: Implementado, por ejemplo, en la Secretaría de Educación de Boyacá, este comité busca promover una sana convivencia laboral y prevenir el acoso laboral, conforme a la Resolución 652 de 2012 y la Ley 1010 de 2006; Brigada de Emergencias, este equipo conformado por funcionarios y estudiantes, debe estar capacitado para actuar (antes, durante y después) de una emergencia. Según el Decreto 1072 (2017), el empleador debe: conformar, capacitar y dotar la brigada de emergencias, según el nivel de riesgo y que la entidad disponga, lo cual incluye atención en primeros auxilios. Aunque ni el Decreto 1072 (2015) , ni la Resolución 0312 (2019) especifican el número de brigadas, se recomienda crear brigadas mínimas para prevenir y controlar incendios, búsqueda y rescate, evacuación y primeros auxilios, especialmente en contextos como instituciones educativas.

Teniendo en cuenta las directrices del ministerio de trabajo de Colombia (2015), la creación, implementación y ejecución del SG – SST se debe soportar en algunos pilares esenciales a nivel institucional: normatividad vigente, comunicación permanente, gestión documental y el factor más determinante la educación.

Un riesgo laboral se puede definir como una circunstancia que puede conllevar un peligro mientras se realiza una actividad laboral, es decir es la combinación entre la probabilidad que ocurran eventos peligrosos en el sitio de trabajo y la gravedad del daño que estos podrían causar. Esta definición coincide con la conceptualización

general que indica que un riesgo laboral es cualquier situación o condición en el entorno laboral que tiene el potencial de causar daño físico, mental o emocional a los trabajadores (CTAIMA, 2024) . En este sentido, los riesgos laborales comprenden factores diversos, como riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, que deben ser identificados, evaluados y controlados para garantizar la SST (UNIR Colombia, 2025).

Los riesgos laborales son eventos o situaciones potenciales que pueden presentarse en cualquier momento dentro del entorno laboral y representan una amenaza para el bienestar, seguridad y salud no solo de los trabajadores, sino de todas las personas que interactúan en la institución o empresa. Según la OIT (2019), aunque los riesgos laborales son diversos y dependen de la naturaleza y el lugar donde se realice la actividad, es posible identificar cinco clasificaciones comunes, teniendo en cuenta a Derrama Magisterial (2024) así: Riesgos Físicos: relacionados con las condiciones del entorno que pueden afectar la integridad física del trabajador, como ruido, temperatura, iluminación y vibraciones; Riesgos químicos: derivados de la exposición a sustancias de tipo químico, en el área de trabajo; Riesgos Biológicos: asociados a agentes biológicos como virus y bacterias, u otros microorganismo; Riesgos Ergonómicos: vinculados con la forma en que se realizan las labores y las condiciones del entorno laboral, incluyendo posturas inadecuadas y movimientos repetitivo; Riesgos Psicosociales, son aquellos que involucran factores psicológicos y

de índole social en el ambiente laboral, que causar afectación a la salud mental y emocional de los trabajadores, tales como acoso y violencia laboral y estrés.

Conociendo la existencia de estos riesgos, es fundamental implementar acciones para su mitigación. Entre los puntos clave para lograr este objetivo se encuentran: describir todas las actividades realizadas en la organización; determinar las características de cada puesto de trabajo; evaluar los riesgos potenciales asociados a cada actividad; contar con métricas reales sobre el número y tipo de accidentes ocurridos; y realizar inspecciones diarias de los elementos de protección personal y demás recursos de trabajo (INSST, 2023).

Siguiendo las instrucciones del ministerio de trabajo (2017), al conocer o tener definidos los factores de riesgo, se debe aplicar una metodología de análisis y evaluación de riesgos. Por lo general debe estar a cargo de un directivo de la organización o una persona autorizada y con la facultad de tomar decisiones, acompañado del líder del equipo de SST. Proceso que busca principalmente crear las acciones preventivas a que haya lugar para eliminar o minimizar los factores de riesgo laboral; igualmente propende por la implementación de las acciones correctivas necesarias para eliminar la situación o causa del riesgo laboral.

Para la Institución Educativa implementar el SG – SST tiene muchas ventajas, algunas de ellas, la reducción del ausentismo laboral, a través de la mejorar los hábitos de vida saludable, práctica de actividades sanas que ayuden a mejorar de los funcionarios; indiscutiblemente mejora la productividad a nivel institucional. Así se

puede garantizar la salud y el bienestar, se potencia la vida activa y prolongada de los mismos. Lo cual se traduce en mayor rentabilidad, por cuanto se disminuyen incapacidades, indemnizaciones, situaciones legales. Y para la institución educativa se previene la enfermedad que más está afectando a la población escolar y a los funcionarios, las afectaciones psicosociales, la salud mental y socioemocional, tales como ansiedad, depresión, estrés, entre otros, que causan bajo rendimiento laboral, ausentismo y ambiente laboral desfavorable.

Los principios de este sistema de gestión según el ministerio de trabajo (2017), están basados en ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), y reglamentado a nivel nacional a través del decreto 1072 (2015), único reglamentario del sector trabajo. En las instituciones educativas, este aspecto se convierte en esencial para el mejoramiento de la calidad, puesto que, permite identificar y reconocer los diferentes tipos de riesgo en los que se ve inmersa la población que interactúa en ella, especialmente de los funcionarios administrativos, docentes y directivos docentes; permitiendo la implementación de acciones de promoción y prevención; viéndose representado en la disminución de ausentismo laboral, mejoramiento del clima laboral y escolar, favoreciendo la atención constante, oportuna y de calidad del proceso de formación; permitiendo avanzar en el desarrollo de los aprendizajes, estándares y competencias por parte de los estudiantes. Lo cual se verá reflejado en mejores resultados académicos, tanto a nivel interno, como en las pruebas externas.

Teniendo en cuenta el estudio realizado, los documentos analizados, las páginas revisadas durante el presente ensayo, y observando la necesidad de implementar el SG - SST, en la institución educativa, al menos hasta donde nuestras facultades legales y administrativas nos lo permiten; sumado a los riesgos de todo tipo, que a diario se ven expuestas las personas que interactúan, tanto estudiantes, acudientes, visitantes y funcionarios, el compromiso es iniciar el proceso de elaboración, construcción e implementación del SG – SST, en la institución educativa, conforme lo ordenado en el decreto 1072 (2015), comprometiéndolo a cada uno de los estamentos, de tal forma que se cada uno se vea reflejado en las diferentes etapas, sobre todo en los beneficios que genera dicho sistema para la seguridad y salud de todos.

Este trabajo se fundamentó en la revisión de la normatividad vigente en Colombia, así como diversas investigaciones y estudios realizados a nivel regional, nacional e internacional, acerca de la importancia, que tiene la implementación del SG – SST (Zyght, 2023), para salvaguardar o al menos garantizar, la vida, salud, seguridad y bienestar de los funcionarios de la institución educativa y todas las personas que interactúan en ella; así como para mejorar índices de productividad, ambientes favorables y rendimiento de la empresa, en este caso la IE San Pedro Claver. A través del estudio realizado se evidencia que, a pesar de los altos riesgos presentes, estamos desprotegidos por falta de implementación del SG – SST, que a nivel departamental se ha elaborado, pero no se ve reflejado en las diferentes sedes educativas,

desconociendo el derecho y deber que asiste legalmente la implementación; al no existir, se debe empezar casi que de cero en la construcción del sistema.

En coherencia con el compromiso realizado y ante la falencia o la inexistencia del SG - SST, implementado en la institución educativa, sumado a los riesgos de todo tipo, que a diario se ven expuestas las personas que interactúan, tanto estudiantes, acudientes, visitantes y funcionarios, la propuesta es iniciar el proceso de elaboración, construcción e implementación del SG – SST, en la institución educativa, conforme lo ordenado en el decreto 1072 (2015), comprometiéndolo a cada uno de los estamentos, de tal forma que se cada uno se vea reflejado en las diferentes etapas, sobre todo en los beneficios que genera dicho sistema para la seguridad y salud de todos.

De acuerdo con lo estudiado y observado se puede concluir que, la IE San Pedro Claver no está cumpliendo con la normatividad vigente, como lo indica Henao y otros (2018) , relacionada con, diseño de un SG - SST, según lo establecido en el decreto 1072 (2015) , y demás normas vigentes, propendiendo por la gestión del bienestar y la seguridad de las personas que interactúan diariamente, en especial los estudiantes y funcionarios.

Al identificar las falencias, los referentes normativos y los riesgos existentes se concluye que existe la necesidad de iniciar la gestión para la creación, elaboración e implementación del SG – SST en la IE San Pedro Claver, en el cual se deberán priorizar en una secuencia lógica y teniendo en cuenta el contexto, las diferentes acciones y procedimientos en dicho proceso, tales como conformación de un equipo

líder, responsable institucionalmente, asignar los recursos necesarios, conformar los equipos necesarios, tales como el COPASST, las brigadas, así como la parte documental y estructural como objetivos, procesos, procedimientos, acciones, documentos, manuales, matrices, registros, entre otros, que permitan tanto la implementación, como la apropiación del sistema, por cada uno de los estamentos de la institución educativa.

## REFERENCIAS

- Ávila, S., Vera, D., & Gutiérrez, J. (2022). *Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Institución Educativa Gimnasio Real Americano de la Ciudad de Bogotá con base en el Decreto 1072 de 2015*. Obtenido de <https://www.studocu.com/co/document/corporacion-universitaria-minuto-de-dios/legislacion-en-sst/trabajo-de-grado-sgsst-en-gym/88079229>
- Bernal Gómez, Y., & Santamaría Jaimes, Y. (2022). *Caracterización del estado del arte sobre la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia durante los años 2018-2022*. Poligran. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6792>
- Buk. (2022). *¿Qué es el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y cuál es su importancia?* Obtenido de Buk: <https://www.buk.co/blog/que-es-comite-paritario-de-seguridad-y-salud-en-trabajo>
- Chubb. (2024). *Gestión de riesgos laborales: conceptos y mejores prácticas*. Obtenido de Chubb: <https://www.chubb.com/co-es/recursos/gestion-de-riesgos-laborales.aspx>
- Congreso de la república de Colombia. (2012). *Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. Bogotá D.C., Colombia: Diario oficial. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>
- CTAIMA. (2024). *¿Qué es un riesgo laboral? Definición y concepto*. Obtenido de <https://www.ctaima.com/blog/que-es-un-riesgo-laboral-definicion-y-concepto/>
- Derrama Magisterial. (2024). *Principales riesgos ocupacionales y sus implicancias en la salud del personal docente*. Obtenido de [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/Derrama%20Magisterial\\_Principales%20riesgos.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/Derrama%20Magisterial_Principales%20riesgos.pdf)
- Grupo Riesca. (2024). *Conozca los estándares mínimos según resolución 0312 de 2019*. Obtenido de <https://gruporiesca.co/conozca-los-estandares-minimos-segun-resolucion-0312-de-2019/>
- Henao, L., & Vanegas, V. (2018). *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa GV Óptica*. Cartago Valle del Cauca: Univalle.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D. F.: McGraw-Hill Education.
- In Check S.A.S. (2024). *Roles y responsabilidades del SG-SST*. Obtenido de <https://inchecksas.com/roles-y-responsabilidades-del-sg-sst/>
- INSST. (2023). *Evaluación de riesgos laborales. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de [https://www.insst.es/documents/94886/96076/Evaluacion\\_riesgos.pdf](https://www.insst.es/documents/94886/96076/Evaluacion_riesgos.pdf)
- Ministerio de trabajo de Colombia. (2015). *Decreto 1072 único reglamentario del sector trabajo*. Bogotá: Diario oficial. Obtenido de <https://www.imprenta.gov.co/diario-oficial>

- Ministerio de trabajo de Colombia. (2017). *Guía técnica para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Obtenido de Mintrabajo:  
[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Guia\\_Tecnica\\_SG-SST.pdf](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Guia_Tecnica_SG-SST.pdf)
- Ministerio de trabajo de Colombia. (2019). *Procedimiento para la elaboración y control de documentos del Sistema Integrado de Gestión*. Bogotá D.C. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/33109233/Procedimiento+Elaboracion+y+Control+de+Documentos.pdf/31db3d19-923b-76a4-4cc0-f6b9631679cb?version=1.0>
- Ministerio de trabajo de Colombia. (2025). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Ministerio del trabajo de Colombia. (2019). *Resolución 0312 de 2019: Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Bogotá: Diario Oficial. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>
- Ministerio del trabajo de Colombia. (2025). *Colombia en la OIT*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/asuntos-internacionales/colombia-en-la-oit>
- OIT. (2022). *Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_874775.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_874775.pdf)
- OIT. (2025). *Seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- ONU. (2024). *Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://www.un.org/es/observances/work-safety-day>
- Organización Iberoamericana de Seguridad y Social. (2018). *Breve historia sobre la salud ocupacional en Colombia*. Obtenido de [http://www.oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve\\_historia\\_sobre\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombia1.pdf](http://www.oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Prevención de riesgos laborales: Guía práctica para empresas*. Obtenido de ILO: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_711919.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_711919.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Directrices sobre los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_187614.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_187614.pdf)

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). *Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*. Obtenido de ONU: <https://www.un.org/es/observances/work-safety-day>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Quintero, D., & Ospina, M. (2019). *Evolución de la legislación en salud y seguridad en el trabajo en Colombia*.
- Raffino, M. (2023). *Conceptos fundamentales del trabajo y su impacto social*. Editorial Académica.
- Rodríguez, D. (2025). *¿Qué es el SG-SST y por qué implementarlo? 8 razones*. Obtenido de Gestión.pensemos.com: <https://gestion.pensemos.com/que-es-el-sg-sst-y-por-que-implementarlo-8-razones>
- SafetYa. (2024). *Funciones del COPASST en la normatividad colombiana*. Obtenido de SafetYa: <https://safetya.co/funciones-del-copasst/>
- Sánchez, L., & Gómez, M. (2020). *Fundamentos del trabajo y su impacto en la sociedad*. Editorial Universitaria.
- Sandoval, C. (2022). *Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa terceriza Perú S.R.L.* Callao, Perú: Universidad del Callao.
- SciELO. (2021). Matriz legal en el sistema gestión de seguridad y salud de trabajo. *Revista científica*. Obtenido de [https://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2145-77192021000100079](https://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192021000100079)
- UNIR Colombia. (2025). *Tipos de riesgos laborales: clasificación y características*. Obtenido de <https://colombia.unir.net/actualidad-unir/tipos-riesgos-laborales/>
- Universidad Manuela Beltrán. (2021). *Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme al Decreto 1072 de 2015*. Bogotá D.C.: Plataforma virtual Universidad Manuela Beltrán.
- Vega, M. (2017). Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño. *Cadernos de Saúde Pública*, 33, 6. doi:<https://doi.org/10.1590/0102-311X00062516>
- Wellhub. (2 de julio de 2024). *Estrategias de bienestar laboral 2025: Guía para empresas modernas*. Obtenido de Wellhub.com: <https://wellhub.com/es-mx/blog/beneficios-y-programas-de-bienestar/estrategias-bienestar-laboral/>
- Zyght. (2023). *Ley 1562/2012 y Decreto 1072 de 2015: Impacto dentro del SG-SST*. Obtenido de <https://zyght.com/blog/es/ley-1562-2012-sgsst-colombia/>